

وزارة الخدمة المدنية

الطبعة الثانية

1425هـ

ح
وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٥هـ
فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر
وزارة الخدمة المدنية
أخلاقيات الوظيفة العامة. / وزارة الخدمة المدنية - ط٢، الرياض، ١٤٢٥هـ
ص ٣٠ ١٠×٢١سم - (سلسلة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية؛ ١٤)
ردمك: ١-٣٢-٦٩٤-٩٩٦٠

١- الأخلاق المهنية ٢- الخدمة المدنية - أخلاقيات أ.العنوان
ب. السلسلة
ديوي ٣٥٠,١٤٧ ١٤٢٥/٤١٧٢

رقم الإيداع: ١٤٢٥/٤١٧٢
ردمك: ١-٣٢-٦٩٤-٩٩٦٠

رجب ١٤٢٥هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة:

لا تستقيم الحياة الانسانية وتتكامل متطلبات سيرها بانتظام وانسجام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس ببعضهم البعض في مختلف شؤون حياتهم. ومن بين تلك الضوابط، الأخلاق التي تحكم سلوك الانسان في مجتمعه. وأرقى وأسمى الضوابط الاخلاقية للانسان في تعاملاته كافة حوتها الشريعة الاسلامية بنصوص واضحة وصريحة تأمر بما فيه الخير وتحض عليه وترغّب فيه، وتنهى عن كل سلوك فيه شر أو يقود إلى ما فيه شر أو مكروه، وتشدد على الابتعاد عنه وتنذر بسوء عواقبه، وذلك رحمة من رب العالمين بعباده لتكون حياتهم حياة هانئة يسودها الحب والعطف والتراحم والتفاهم والاحترام المتبادل والوئام والشفافية والاحساس بالآخر، مما يجنبهم ويلات السلوك الذي تحكمه المصالح الفردية وتسوده العواطف، وتسيره النزوات. ولقد تجسدت كل الأخلاق الحميدة التي ارتضاها الخالق العظيم لعباده بصورة عملية في سيرة النبي الكريم محمد ابن عبدالله صلى الله عليه وسلم الذي خاطبه الله جّل جلاله في صيغة المدح بقوله تعالى (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ)(١).

ومن جانب آخر فإن نظام الخدمة المدنية في

---

(١) آية (٤) من سورة القلم.

المملكة بُنى على مبادىء مستمدة من الشريعة الاسلامية، وحري بمن ينتمي إلى الخدمة العامة أن يتحلى بالأخلاق الفاضلة والقيم الاجتماعية والتنظيمية التي وردت مفصلة بالواجبات الوظيفية في هذا النظام وما ينبثق منه من لوائح وتعليمات كضوابط سلوكية في الأداء والتعامل والتصرف في كل ما له علاقة بالوظيفة ومن وجدت لخدمته. فالموظف العام، شأنه شأن كل من يُستأجر لأداء عمل مباح، مؤتمن على ما استؤجر للقيام به، وفي ذات الوقت فإنه ملزم بمراعاة متطلبات تلك الأمانة التي لا يعد التقيد بها أمراً اختيارياً للموظف بل الزامياً لأن عدم الوفاء بمتطلباتها دون عذر مشروع يعد تقصيراً جسيماً يستوجب المساءلة والمجازاة، وقد نص القرآن الكريم على هذه القيم العملية في قوله تعالى:(إن خير من استأجرت القوي الأمين) (١)

وكما أن للموظف العام وغيره من الموظفين حقوقاً محددة ومحكومة بقواعد نظامية مُوجِبة وصاحب العمل أو القائم مقامه ملزم بالوفاء بتلك الحقوق كاملة غير منقوصة ما لم يأت الموظف بما يوجب حجبها أو أي جزء منها، فإن على الموظف بالمقابل واجبات هو ملزم بالوفاء بها كاملة غير منقوصة حسب ما يحدده صاحب العمل نوعاً وكماً ومقراً طالما كان كل ذلك منظماً ومعقولاً ما لم يَحُل بين

(١) سورة القصص، آية (٢٦).

الموظف وبين الوفاء بها تعليمات أو توجيهات ممن يشرف عليه، وفي حالة حدوث شيء من ذلك وجب على الموظف إحاطة من يتسبب في ما يحول بينه وبين الوفاء بالتزاماته بأن ما طلب منه مخالف لأحكام نظامية أو لأخلاق وظيفية لا يجوز التعدي عليها، مما يعني أنه لا يحق للموظف أن يُصرَّ على استيفاء كامل حقوقه دون أن يقابل ذلك وفاؤه الكامل بواجباته.

ومن حق من له رغبة الالتحاق بالوظيفة العامة معرفة كل ما ترتبه الوظيفة التي سيلتحق بها من حقوق سواء كان مستجداً أو مُرقاً أو منقولاً، وبالمقابل عليه أن يطلع على ما سيكون عليه من واجبات تلك الوظيفة بما في ذلك الاخلاقيات التي يجب الالتزام بها وما يرتبه النظام الذي يحكم تلك الوظيفة من عقوبات التقصير والتهاون والإهمال وغير ذلك مما يخل بتلك الواجبات بصورة مباشرة وغير مباشرة، مما يعني أن اطلاع شاغل الوظيفة أو طالبها على ما سيترتب له من حقوق وما عليه من واجبات عند الالتحاق بها والقبول بها يعد عهداً قد قطعه على نفسه، وأي تقصير في الالتزام بكل مقتضيات ذلك العهد سيكون مسؤولاً عنه، إذ أن الحقوق والواجبات الوظيفية كل لا يتجزأ فمن أخذ الأجر حوسب على العمل الذي يدخل في عمومه كل ما له علاقة به بما في ذلك أخلاقيات العمل.

ولأهمية معرفة جميع العاملين بالخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ومن يلتحق بها مستقبلاً، وهي جزء من الخدمة العامة، بأخلاقيات الوظيفة التي أؤتمن على واجباتها وحُمّل مسؤوليتها ومنح ما يقابل ذلك من أجر مناسب، كركن من الأركان الأساسية المكونة للوظيفة العامة التي إذا لم تعط حقها من قبل شاغل الوظيفة فلن تستطيع تلك الوظيفة أن تؤدي دورها عن طريق الجهاز الحكومي المعتمدة به في خدمة المجتمع بأعلى درجات الأمانة والنزاهة والانضباط وحسن المعاملة والتفهم المدفوع بالمصلحة العامة والتعاون على كل ما فيه بر وتقوى. ولذلك فقد وجدت وزارة الخدمة المدنية انطلاقاً من اختصاصها بتطوير الخدمة المدنية، أن من الأهمية بمكان كبير التعريف بأخلاقيات الوظيفة العامة وأهمية الالتزام بها واحترامها، وذلك من خلال كتيب يتاح لكل الموظفين القائمين على رأس العمل وكذا المستجدين بأي من وظائف الخدمة المدنية عن طريق وزارة الخدمة المدنية يتم تزويدهم به فور ترشيحهم من قبلها لشغل ما تأهل كل منهم له من الوظائف وذلك في مرحلة تقع بعد استكمال اجراءات الترشيح للجهة التي سيعمل بها وقبل صدور قرار التعيين من قبل تلك الجهة ليكون الموظف المستجد على بينة بما له وما عليه، مما يهيئه للعيش في بيئة الوظيفة التي

سيخدم بها وطنه ويُظهر من خلالها أسلوب تعامله مع كل من له علاقة به في محيط العمل في ضوء علمه المسبق بمتطلباتها التنظيمية والسلوكية. أما القائمون على رأس العمل، فبإمكانهم الحصول عليه من إدارة الإعلام والنشر بالوزارة أو من فروعها ومكاتبها في مختلف مناطق المملكة، علاوة على نشره بمجلة الخدمة المدنية الشهرية التي تصدرها الوزارة وكذا نشره على موقعها بالإنترنت.

ومن جانب آخر يجدر بكل موظف أن يراجع سلوكه الوظيفي بين حين وآخر ويلتمس كل ما يعينه على معرفة حقيقة ذلك السلوك ودرجة توافقه مع الأخلاقيات العامة للوظيفة الحكومية، ويعطى قدراً من الاهتمام أيضاً لما قد تنفرد به الوظيفة التي يشغلها من أخلاقيات خاصة تستوجبها الطبيعة الخاصة لتلك الوظيفة سواء من حيث واجباتها ومسؤولياتها أو مقرها أو ارتباطها أو المجال الذي تقدم في نطاقه خدمات تلك الوظيفة.

ولأن الانسان بطبعه ميال للمحاكاة واختيار قدوة يقتدى بها، فعلى الموظف الملتحق حديثاً بالخدمة المدنية وكذلك من هو على رأس العمل أن يكون حذراً عند اختيار قدوته، ولتكن الأمانة والصدق والبشاشة والوضوح والتفاني في العمل وحسن المعاملة أبرز مقاييس اختيار القدوة.

تتطلع وزارة الخدمة المدنية إلى أن يسهم هذا الكتيب في تحسين مستوى الأداء العام لوظائف الخدمة المدنية، كما تتطلع إلى ما سيجود به من يطلع عليه من ملاحظات أو إضافات ستلقى كل تقدير وترحيب، منوهين في ذات الوقت بأنه قد ساهم في إعداد هذا الكتيب المستشار القانوني بوزارة الخدمة المدنية الأستاذ عبدالله بن راشد السنيدي بشكل رئيس، كما شارك بالمراجعة نخبة من ذوي الاختصاص والاهتمام بمعهد الادارة العامة وآخرون بوزارة الخدمة المدنية وغيرها، لهم جميعاً الشكر والتقدير.

عبدالرحمن بن عبدالمحسن العبد القادر

نائب وزير الخدمة المدنية

أولاً: الأخلاق الإنسانية:

تعني الأخلاق في اللغة الطبع والمروءة والسجية، بما يعني وصفاً داخلياً لنفس الإنسان من حيث صفاتها الإيجابية والسلبية.

ومن تعريفات الفكر الاسلامي «للأخلاق» أن «الخلق عبارة عن هيئة في النفس تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية. وقد تكون هذه الأفعال الصادرة حسنة أو سيئة».

يحتل الخلق الحسن مكاناً بارزاً في الاسلام حيث يؤكد القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة على العلاقة الوثيقة بين الدين ومكارم الأخلاق.

ففي القرآن الكريم (خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الجَاهِلِينَ) (١) وقد جاءت هذه الآية جواباً لسؤالَ وجّه للرسول صلى الله عليه وسلم عن حسن الخلق، كما أن الأخلاق الفاضلة هي صفة من صفات محمد النبي عليه الصلاة والسلام حسب ما ورد في الذكر الحكيم (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ) (٢).

كما ورد عن الأخلاق الفاضلة في القرآن الكريم (لا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إلاّ مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْراً عَظِيماً) (٣).

(١) الآية (١٩٩) من سورة الأعراف.
(٢) الآية (٤) من سورة القلم.
(٣) الآية (١١٤) من سورة النساء.

وقد أتصف رسول الله عليه الصلاة والسلام بالأخلاق الفاضلة كالصدق والبر والوفاء والشجاعة والحلم والصبر والعفة والحياء ومعرفة الواجب حيث قال المولى عز وجل فيه، صلى الله عليه وسلم، (لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَحِيمٌ)(1).

أما في الفكر الإداري المعاصر ينظر بعض فلاسفة الغرب المعاصرين للأخلاق على أنها (مجموعة من القيم والضوابط التي تحدد السلوك الإيجابي للفرد والمجتمع فهي عبارة عن مرشد للسلوك وضابط للتصرفات ويؤدي الخروج عنها إلى العقاب) ويعرف بعض المثقفين العرب الأخلاق بأنها (علم يوضح معنى الخير والشر ويحدد طرق التعامل بين الناس التي تنير السبيل وتبين الأهداف) (2).

إذن فالسلوك الأخلاقي الحميد هو كل سلوك فردي أو جماعي يستحسنه الناس مهما اختلفت مفاهيمهم وعاداتهم، والسلوك الأخلاقي غير المرغوب هو كل سلوك فردي أو جماعي يستهجنه الناس، ومما يدل على ذلك قول الرسول صلى الله عليه وسلم (أقربكم مني يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً) (3).

---

(١) الآية (١٢٨) من سورة التوبة.

(٢) أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية للأستاذ/ فهد بن سعود العثيمين.

(٣) حديث نبوي شريف.

ويعبر السلوك السوي للإنسان عن صفاء نيته وحسن تربيته الشيء الذي يدفعه أن يسعى إلى تحقيق المطالب والحاجات الإنسانية بطريقة أخلاقية، ويتأثر السلوك الأخلاقي بما يسود بيئة المجتمع من قيم وأنظمة وعادات وتقاليد وهي من الأمور التي يمكن تهذ يبها وتطويرها لميل الفطرة البشرية للخير أكثر من ميلها للشر لأنها في الاصل سوية ولا ينحرف بها عن مسارها السوي إلا التربية ومكونات المناهج التعليمية السيئة ورفقة السوء والثقافة الاجتماعية المعاكسة للشريعة الاسلامية.

أما علاقة الأخلاق بالإدارة فقد أجمع علماء الإدارة على أنها جزء من العملية الإدارية لأن السلوك الإداري أو الوظيفي ليس إلا أحد مظاهر السلوك الإنساني الذي تؤثر فيه عوامل بيئة العمل والقيم والعادات والثقافة التنظيمية الشائعة في محيط العمل.

ومن حيث علاقة الأخلاق بالمسئولية الإدارية فإنها ذات علاقة مباشرة بها لكونها توفق بين السلطة والمسئولية فتوجد تركيبة إدارية عقلانية، تحول دون الإجراءات التعسفية أو استغلال النفوذ وإساءة السلطة وتجعل هدف الإدارة منصباً في عمومه على ما يحقق المصلحة العامة في محيط عمل تسوده الأخلاق الفاضلة.

ثانياً : الوظيفة العامة وواجباتها:

١- مفهوم الوظيفة العامة:

تعددت التعريفات الخاصة بالوظيفة العامة فبعضها يميل إلى التوسع في مفهوم الوظيفة العامة بحيث تشمل الوظائف الثابتة والوظائف المؤقتة على اختلاف الأنظمة التي تحكمها، والبعض الآخر يتجه إلى حصر هذا المفهوم في الوظائف الثابتة فقط.

وهناك شريحة ثالثة من التعريفات تجعل مفهوم الوظيفة العامة يمتد إلى كل عمل أو نشاط معتمد يتم القيام به في أي من الأجهزة الإدارية ذات الطابع الحكومي، حيث ترى أن الوظيفة تشمل كل (كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية يتضمن مجموعة من الواجبات والمسئوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية).

٢- الواجبات الوظيفية:

الوظيفة العامة تمثل وجه الحكومة ويدها تجاه المواطنين، وعلى من يقبل بذلك التكليف أن يكون أهلاً له في كل تعاملاته، لأنه تكليف مبعثه الثقة ومردوده المرتجى الصدق والأمانة وحسن الخلق، ومن تشوب أسلوبه في التعامل مع الناس شائبة، مطالب بكبتها أثناء تعامله مع كل من له علاقة بوظيفته، لأنه أثناء قيامه بواجبات ومهام تلك

الوظيفة لا يمثل نفسه بل يمثل الدولة.

ولكي يتمتع الموظف أو الموظفة بحقوقه الوظيفية كالراتب والمزايا الأخرى كالإجازات والترقيات ونحو ذلك، فلابد أن يلتزم شاغل الوظيفة بواجباتها التي منها ما يتصف بالطابع العملي ومنها ما يتعلق بأساليب التعامل وذلك تمشياً مع مبدأ (الأجر مقابل العمل).

٣- الأخلاق في الأنظمة العامة بالمملكة:

مصدر الأخلاق في المملكة العربية السعودية القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة.وتستمد أخلاقيات العمل بالخدمة المدنية في المملكة مما وافق الإسلام من القيم والأعراف الاجتماعية، والمرجعية المهنية لممارسة المهن كالطب والمحاماة ونحو ذلك، التي تشكل مجتمعة أصول الأخلاق العامة.

تؤكد بعض الأنظمة العامة في المملكة على مكانة الأخلاق وأهميتها في مختلف الأعمال ومن بين تلك الأنظمة:

النظام الأساسي للحكم:

ورد في هذا النظام التأكيد على حرص الدولة على توثيق أواصر الأسرة ورعاية أفرادها والحفاظ على القيم العربية والإسلامية، والتعاون على البر والتقوى والتكافل بين الجميع وعدم التفرق وغرس العقيدة الإسلامية في نفوس النشء، وتعزيز الوحدة الوطنية ومنع كل ما يؤدي

للفرقة والفتنة والانقسام [١].

نظام القضاء:

اشترط هذا النظام لتولي القضاء بالإضافة إلى حسن السيرة والسلوك ألا يكون المطلوب تعيينه في مجال القضاء من أصحاب السوابق حتى ولو رد إليه اعتباره وذلك بسبب أهمية الوظيفة القضائية [٢].

نظام الخدمة المدنية:

أوردت أنظمة الخدمة المدنية عبر مراحلها المتعددة (حسن السيرة والسلوك). كأحد الشروط الأساسية المطلوبة في شغل الوظيفة العامة، وألا يكون المتقدم للوظيفة من أصحاب السوابق السلوكية أو الجنائية ما لم يمض على إدانته في ذلك مدة معينة تدل إفتراضاً على تحسن سلوكه خلالها . وهذه المدد قد أوردتها الأنظمة ذاتها، كما طالبت تلك الأنظمة بما يجب على الموظف من التحلي به من الأخلاق الحميدة والتعامل الفاضل مع رؤسائه وزملائه والمراجعين، وعدم قيامه بإستغلال وظيفته لمصالحه الخاصة والترفع عما يخل بالشرف والكرامة.

كما تضمنت نماذج تقويم الأداء الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية الملحقة بلائحة تقويم

---

(١) المواد (١٠، ١١ ,١٢ ,١٣) من النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) في ١٤١٢/٨/٢٧هـ.
(٢) المادة (٢٧) من نظام القضاء الصادر المرسوم الملكي رقم (م/٦٤) في ١٣٩٥/٧/١٤هـ.

الأداء الوظيفي عناصر لتقويم الجانب السلوكي والأخلاقي للموظف، باعتبارها أحد عناصر قياس الأداء الوظيفي.

نظام العمل والعمال:

أكد نظام العمل والعمال على الالتزام بما يلي:

- معاملة عماله بالاحترام اللائق البعيد عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو عقيدتهم.
- إعطاء العمال الوقت اللازم لاداء الشعائر الدينية وممارسة حقوقهم في الراحة والإجازة دون أن يؤثر على أجورهم.
- عدم تشغيل الأحداث والمراهقين والنساء في الأعمال الخطرة.
- التزام العمال بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.

ولا يستغرب ما ورد في الأنظمة السعودية من حث الموظفين والموظفات على التحلي بالأخلاق الكريمة والتعامل الجيد مع كل من لهم علاقة بأعمالهم، لأنه يتماشى مع تعاليم ديننا الحنيف التي تؤكد على أهمية الأخلاق الفاضلة في مجال العمل، كما أن ما ورد في أنظمتها يتفق مع ما تتضمنه المبادئ القانونية والإدارية الحديثة المعمول بها في الدول المتقدمة التي لا تتعارض مع

الشريعة الاسلامية (١).

٤- الأخلاق الوظيفية في الخدمة المدنية بالمملكة :

جميع الواجبات الوظيفية في الخدمة المدنية بالمملكة تتطلب من المكلفين بها الالتزام التام بأخلاق العمل المنصوص عليها في الأنظمة والتعليمات الإدارية العامة وهو التزام يصل إلى درجة الوجوب لكونها صادرة عن ولي الأمر. فالالتزام الوظيفي يعد من أهم الواجبات الوظيفية لكونه يمثل وسيلة من وسائل تحقيق الهدف الأساسي للوظيفة العامة وهو تقديم الخدمة للمواطنين بأسلوب يسوده حسن الخلق وطيب المعاملة . ومن أبرز ما يجب أن يلتزم به شاغل الوظيفة أثناء تأديته لمهام وظيفته من

---

(١) ففي الولايات المتحدة الأريكية، ينظر إلى أن واجبات الموظفين الحكوميين لا تنحصر في أداء الأعمال وتحقيق المصلحة العامة بكفاية وفعالية فحسب بل تعني أيضاً أن يتم ذلك بالطريقة المناسبة التي تحول في نظرهم دون المحسوبية واستغلال الوظيفة، كما أن حسن الأخلاق والنزاهة في مجال الخدمة العامة الأمريكية لا يقتصر على الوظائف الكبيرة بل يشمل الوظائف المتوسطة والصغيرة. فإذا كانت النزاهة وحسن السيرة الذاتية مطلوبة في الوزراء حيث يتم فحص سيرتهم من قبل (الكونجرس) عند تعيينهم فإن ذلك أيضا مطلوب من أمين الصندوق وفني الكمبيوتر وفني المختبرات والطبيب والممرض ومحصل الضرائب ونحو ذلك.

وفي كندا تزايد في السنوات الأخيرة الاهتمام بأخلاقيات الموظفين الحكوميين بسبب بعض السلبيات التي حدثت في هذا المجال كإفشاء الأسرار الوظيفية وتعارض المصالح بين عمل الموظف الحكومي وأنشطته الأخرى ولذلك فقد كان التوجه في كندا هو إصدار قانون خاص بسلوك الموظفين وفي اليابان تم خلال المرحلة الثالثة من بناء اليابان بعد الحرب العالمية الثانية وضع برنامج لأخلاقيات الخدمة المدنية سنة ١٩٨١م التي يعبر عنها في ذلك البلد بالانضباط الوظيفي الذي يشمل عدم القيام بأعمال مشينة تسيء للخدمة المدنية، والحفاظ على سرية العمل، والإخلاص والدقة والتفرغ للعمل ونحو ذلك، كما يتم وضع برامج للتدريب على أخلاقيات الخدمة المدنية بغرس القيم الأخلاقية لديهم.

أما في استراليا وبالذات في ولاية فيكتوريا وكدليل على الاهتمام بأخلاقيات العمل يفصل الموظف الذي يخالف قواعد السلوك الأخلاقي، كما تضمن قانون الخدمة العامة الفدرالي بأستراليا بأن الإدمان على الخمور والمخدرات والإدلاء بشهادة الزور يتعارض مع الأخلاقيات المطلوبة من الموظفين.

الأخلاق ما يلي:-

الأمانة:

يقول الله سبحانه وتعالى (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا) [1]. والموظف والموظفة مؤتمنان من الدولة كل على وظيفته، وعليه أداء عمله بصدق ونزاهة وعدم تجاوز ما يحكم الأعمال الموكلة إليه أو إليها من أنظمة وتعليمات خاصة بالوظيفة أو الجهاز أو الخدمة العامة بكاملها.

الإخلاص والتفرغ لأعمال الوظيفة:

وهو أن يعمل الموظف والموظفة بانضباط وشعور تام بالمسئولية وعدم صرف أي جزء من ساعات العمل الرسمية المخصصة للوظيفة لأي نشاط خارج حدودها إلا ما يكلف به من قبل المسؤول عنه بشكل رسمي. والمولى جلّ وعلا يقول (إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إنا لا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلاً) [2]. وفي الحديث الشريف (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) [3].

مما يؤكد وجوب إتقان العمل وحسن أدائه بجميع متطلباته المهنية والسلوكية والمحافظة على أوقات الدوام والتفرغ لأعمال الوظيفة بحيث لا يحاول شاغلها أو شاغلتها الجمع بين تلك الوظيفة وعمل آخر تجاري أو نحوه، باستثناء بعض المصرح

(١) الآية (٥٨) من سورة النساء.
(٢) الآية (٣٠) من سورة الكهف.
(٣) حديث نبوي شريف.

لهم بممارسة مهنهم خارج وقت الدوام الرسمي، وبما لا يتعارض مع واجباتهم الأساسية كالحرفيين والفنيين المساعدين. كما أن الانضباط في الدوام ينضوي تحت مفهوم الأمانة بحيث يتطلب الأمر حضور الموظف والموظفة في بداية الدوام المحدد من قبل الدولة والانصراف من الدوام في نهايته وعدم الخروج خلاله إلا للمهمات الرسمية أو بالاستئذان في حالات الضرورة.

الصدق:

ويعني أن يتحرى الموظف والموظفة حقائق الأمور وواقعها بصفة مستمرة فيما يتعلق بالعمل بحيث لا يتعمد الكذب أو التزوير أو قلب الحقائق أو إنقاصها أو تشويهها في التعامل مع الأنظمة التي تحكم العمل وتحري أقصى درجات الصدق في التعامل مع الرؤساء والزملاء، والمراجعين، وللقيمة العالية للصدق فقد حثت عليه الشريعة الاسلامية إذ يقول الله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ) (١).

وهذا يعني أنه ينبغي على الموظف والموظفة تجنب الكذب لما له من آثار سلبية على من يقع ضحية لذلك، ففي القرآن الكريم يقول الحق تبارك وتعالى(إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْكَاذِبُونَ) (٢).

وفي الحديث الشريف (إن الصدق يهدي إلى

(١) الآية (١١٩) من سورة التوبة.
(٢) الآية (١٠٥) من سورة النحل.

البـر والبـر يهـدي إلى الجنة وإن الكذب يهـدي إلى الفجور والفجور يهدي إلى النار) [١].

الصبر:

وهو من الفضائل العظيمة التي أبرزها الإسلام في مواضع كثيرة منها قوله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ) [٢]. وهذا يعني أن يكون الموظف والموظفة متحلِّيين بهذه الفضيلة كإحدى السمات السلوكية أثناء ممارسة العمل، بحيث لا يكون ملولاً كثير الضجر أو سريع الإنفعال والتصرف دون روية وعليه وعليها تحمل ما يواجهانه في محيط العمل من نقد أو إلحاح ممن وظفا لخدمتهم أو غير ذلك مما يواجهه الموظف أو الموظفة في العمل من ضغوط كما أن عليهما تحمل النقد أو الإلحاح لكون المراجع صاحب حاجه، فقد امتدح الخالق سبحانه وتعالى الصابرين حيث يقول (وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ)[٣].

البشاشة:

تعني استقبال الانسان، بصرف النظر عن صفته الاجتماعية، لزواره ومراجعيه بالكلمة الطيبة والوجه الطلق حتى ولو لم يكن بينه وبينهم قرابة أو صداقة أو معرفة أو واسطة لما في ذلك

(١) حديث نبوي شريف.
(٢) الآية (١٥٣) من سورة البقرة.
(٣) الآية (١٣٤) من سورة آل عمران.

السلوك الإنساني القويم من دواعي الود والرحمة والتعامل الحسن الذي يقود إلى الخير، وقد أوصى الله عباده بحسن الخطاب فقال جلّ من قائل (وقل لعبادي يقولوا التي هي أحسن) [١].

كما ورد بالسنة الشريفة (لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق) [٢].

الالتزام بالألفاظ اللائقة:

على الموظف والموظفة عند التعامل مع الرؤساء والزملاء والمراجعين الحرص على استخدام الألفاظ الطيبة التي تدل على التقدير والاحترام والبعد عن قول السوء امتثالاً لقول الباري عز وجل (لا يُحبُّ اللَّهُ الجَهْرَ بالسُّوءِ منَ القَوْلِ إلاَّ مَنْ ظُلمَ وَكَانَ اللَّهُ سَميعاً عَليماً، إنْ تُبْدُوا خَيْراً أَوْ تُخْفُوهُ أَوْ تَعْفُوا عَنْ سُوءٍ فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ عَفُوّاً قَديراً) [٣].

وعدم السخرية أو الاستهزاء من أحد أو احتقاره لأي سبب من الأسباب لأن الله سبحانه وتعالى نهى عن ذلك (يَا أَيُّهَا الَّذينَ آمَنُوا لا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِنْ قَوْم عَسَى أَنْ يَكُونُوا خَيْراً منْهُمْ وَلا نسَاءٌ منْ نسَاء عَسَى أَنْ يَكُنَّ خَيْراً منْهُنَّ وَلا تَلْمزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلا تَنَابَزُوا بالأَلْقَاب بئْسَ الاسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الإيمَان وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَئكَ هُمُ الظَّالمُونَ) [٤].

مساعدة المسنين والمعاقين وكل من يتطلب حالهم العون:

الموظف والموظفة مطالبان بأن يكونا عادلين

---

(١) الآية (٥٣) من سورة الإسراء.

(٢) حديث نبوي شريف.

(٣) الآيتين (١٤٨ – ١٤٩) من سورة النساء.

(٤) الآية (١١) من سورة الحجرات.

ورحيمين في تعاملهما مع المراجعين بحيث يُطبق عليهم مبدأ المساواة في حدود الضوابط النظامية ففي الذكر الحكيم (وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً) [1]. وقوله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَى أَلاَّ تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ)[2].

ولا يؤثر على تطبيق مبدأ المساواة والعدالة بين المراجعين إفراد كبار السن والمعاقين وغيرهم من ذوي الحاجة الظاهرة بمعاملة خاصة لكونهم محتاجين بسبب ظروفهم الانسانية لتلك المساعدة دون تجاوز أو إخلال بالقواعد النظامية التي تطبق على الجميع.

المحافظة على المال العام :

يتطلب القيام بأعمال الوظيفة العامة بكفاءة ونزاهة وأمانة المحافظة على الأموال والممتلكات العامة بما في ذلك المكاتب والأثاث والمواد المكتبية ونحو ذلك من مختلف الأدوات والمواد مما يوضع تحت تصرف الموظف وعلى مسئوليته وحسن استخدامها وعدم التفريط فيها وعدم السماح لأحد بالعبث بها أو سوء استخدامها.

(١) الآية (٥٨) من سورة النساء.
(٢) الآية (٨) من سورة المائدة.

عدم الإنفراد بالرأي:

من واجب الموظف والموظفة، بصرف النظر عن المركز الوظيفي، أن يكون رأيه في كل ما يتعلق بالعمل مستنداً إلى ما ورد في الأنظمة واللوائح والقرارات ذات العلاقة بحيث لا يأتي برأي لا يستند إلى هذه المصادر إلا ما يستدعي الاجتهاد في حدود الصلاحية المتاحة وإذا لم يوجد بهذه المصادر ما يستند إليه فعليه التشاور مع رؤسائه وزملائه (وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ) (١). وهذا لا يعني قفل باب التطوير والتحسين، وإنما التأكيد على احترام الأنظمة والتعليمات العامة، وما يقدم كتطوير وتحسين وتجديد واجتهاد يجب أن يكون وفق الضوابط والإجراءات النظامية والتنظيمية ذات العلاقة .

الإحساس بالواجب:

قيام الموظف بواجبات الوظيفة التي يشغلها مقابل الراتب الذي يتقاضاه واجب عليه وليس فضلاً منه، وأي تقصير في ذلك الواجب يعد إخلالاً بالالتزامات الوظيفية.

المظهر اللائق:

ينبغي على الموظف والموظفة الاهتمام بحسن المظهر وملاءمة الهندام وطيب الرائحة أثناء أوقات الدوام، فقد حث ديننا الحنيف على أن

(١) الآية (٣٨) من سورة الشورى.

يتحلى المسلم بتلك الخصلة ففي بيوت الله قال الله تعالى (يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ) (١). وفي السنّة الشريفة (إن الله جميل يحب الجمال) كما أن أنظمتنا الوظيفية تطالب بذلك وقد جُعل المظهر اللائق للموظف من ضمن معايير تقويم الأداء الوظيفي.

العلاقة بالرؤساء:

من أجل أن يسير العمل بانضباط وانتظام في بيئة عمل يسودها الاحترام، يجب على زملاء العمل التعامل فيما بينهم بكل أدب وتوقير، وعلى المرؤوسين توقير رؤسائهم والتزام اللياقة والأدب عند مقابلتهم أو مخاطبتهم بما ينعكس إيجابا على مصلحة العمل لكون العلاقة الحسنة بين الرئيس ومرؤوسيه تساهم بشكل كبير في تعميق روح المودة والتعاون وبالتالي إنجاز العمل وتطوير أساليبه، وهذا لا يعني قفل الباب أمام الاختلاف في الرأي أو الحوار بين الرئيس والمرؤوس فيما يتعلق بشؤون العمل، وإنما المقصود أن يكون الحوار بينهما في حدود الأدب واللياقة والاحترام المتزن الواجب تجاه الرئيس، وحسن التخاطب مع الرؤوساء لا يعني بأي حال من الأحوال عدم إبداء الملاحظات أو تقديم الاقتراحات التطويرية، فتلك أمور تعد من واجبات الموظف، بصرف النظر عن مستواه الوظيفي، التي تعتبر من عناصر تقويم أدائه،

(١) الآية (٣١) من سورة الأعراف.

والعبرة، فيما يبُدى من ملاحظات ويقدم من اقتراحات، بجديتها وقيمتها وأسلوب طرحها.

كما تشمل آداب اللياقة والأدب في هذا المجال الرئيس تجاه مرؤوسيه بحيث يراعى، في التعامل معهم، مباديء العدل والإنصاف والمساواة والحياد وحسن الخطاب، والبعد عن التعالي، لما في حسن التعامل من رفع لروحهم المعنوية، وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم مما يساعد على تحسين الكفاءة الكلية للوحدة التنظيمية (الإدارة أو القسم ..... الخ).

الترفع عما يخل بالشرف والكرامة:

ينبغي على الموظف والموظفة عدم الوقوع في التصرفات التي تتعارض مع تعاليم الدين وتقاليد المجتمع الحسنة وتسيء إلى السمعه الشخصية وسمعة الجهة التي يعمل بها كتعاطي المخدرات والمسكرات وارتكاب الفواحش أو الأعمال المخلة بالآداب العامة داخل مقر العمل أو خارجه داخل البلاد وخارجها، وأن يكون على درجة عالية من السلوك الوظيفي القويم والحرص على أداء الواجب والابتعاد عن مواطن الشبهات. فالأعمال المخلة بالشرف والكرامة المحظورة على الموظف قد يؤدي الوقوع فيها إلى فصل مرتكبها من العمل وسقوط اعتباره ومكانته عند الناس ومن تلك الأعمال:

١- الرشوة:

وتعني قيام الموظف بقبول أو طلب مقابل مادي

أو غيره للقيام بأداء أي من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه، أي أن الرشوة تعني المتاجرة بالوظيفة، وهي جريمة كبيرة تؤدي لفساد الذمم والضمائر ونشر الظلم والفساد مما أدى إلى تحريمها في ديننا الحنيف حيث يخاطب الخالق جلّ وعلا المؤمنين (يا أيها الَّذينَ آمَنُوا لا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بالْبَاطِل..........) [١]، وقوله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذينَ آمَنُوا لا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) [٢]، وقوله تعالى (وَمَا كَانَ لنَبيٍّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغْلُلْ يَأْت بمَا غَلَّ يَوْمَ الْقيَامَة ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْس مَا كَسَبَتْ وَهُمْ لا يُظْلَمُونَ) [٣]، وقول الرسول صلى الله عليه وسلم (لعن الله الراشي والمرتشي والرائش بينهما)[٤] والرشوة تأخذ أشكالاً متعددة كأن تقدم على شكل هدية أو هبة أو أعطية أو مساعدة نقدية أو عينية أو حتى معنوية وما إلى ذلك. وطالما كان المدفُوع أو المُقدَّم للموظف مرتبطاً بوظيفته فهو في حكم الرشوة. ولقد أدى عظم هذه الجريمة إلى وضع العقوبات المشددة على مرتكبها في الانظمة السعودية وهي السجن لمدة عشر سنوات وغرامة في حدود مليون ريال أو بإحداهما إضافة للفصل من الوظيفة العامة وعدم العودة إليها إلا بعد مضي مدة خمس سنوات وبشرط الموافقة السامية، وذلك حسب ماورد في نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٧٥) في ١٤١٢/١٢/٢٨هـ.

(١) الآية (٢٩) من سورة النساء.
(٢) الآية (٢٧) من سورة الأنفال.
(٣) الآية (١٦١) من سورة آل عمران.
(٤) حديث شريف.

٢- الوساطة:

والمقصود بها هنا الواسطة التي تؤدي إلى مخالفة الأنظمة وليست الشفاعة الحسنة التي تعني السعي في قضاء حاجات الناس ومصالحهم لدى الآخرين بما لا يجيز ممنوعاً أو يمنع مسموحاً أو العبث بالأنظمة من أجل تسهيل أمر شخصي بذاته، فالشفاعة الحسنة أثنى المولى عز وجلَّ على فاعلها بقوله سبحانه وتعالى (مَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِنْهَا......) (١).

وبالمقابل فقد ورد ذم الواسطة أو الشفاعة السيئة في القرآن الكريم) (وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِنْهَا........) (٢)، وذلك لكون مثل هذا النوع من الوساطة يؤدي إلى إحقاق باطل وإبطال حق أو هضم لحقوق الآخرين والوساطة بهذا المفهوم تدخل في عموم الرشوة فقد ورد بنظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٧٥) في ١٤١٢/١٢/٢٨هـ (كل موظف عام طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو أعطيه لأداء عمل من أعمال وظيفته.. يعد مرتشياً ويعاقب بالسجن مدة لا تزيد عن عشر سنوات وبغرامة لا تزيد عن مليون ريال أو بإحداهما...).

---

(١) الآية (٨٥) من سورة النساء.
(٢) الآية (٨٥) من سورة النساء.

٣- الاختلاس:

وهو عبث الموظف العام بالأموال العامة المؤتمن على حفظها ويدخل الاختلاس في عموم خيانة الأمانة ويعرف في الشريعة الاسلامية بالغلو (وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغْلُلْ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ القيامة) (١)، وقال الرسول صلى الله عليه وسلم (يا أيها الناس من عمل منكم لنا على عمل فكتمنا منه مخيطاً فما فوقه فهو غل يأتي به يوم القيامة) وذلك لكون الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف ولا تحدث إلا من ذوي الأخلاق غير السوية ويكون أشد سوءاً وضرراً عندما يقع من موظف عام منح ثقة لم يكن على مستواها وحمل أمانة فخانها.

٤- التزوير:

وهو عمل يعد من الجرائم الكبيرة التي ينبغي على الموظف العام والخاص أن يترفع عنها لما تؤدي إليه من تغيير الحقائق بالغش والتدليس والانحراف واستغلال الوظيفة، ولذلك فإن الإدانة بالتزوير تؤدي إلى العديد من العقوبات كالسجن والغرامة المالية وذلك حسب نظام مكافحة التزوير الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١١٤) في ١٣٨٠/١١/٢٦هـ كما تؤدي للفصل من الخدمة.

٥- استغلال السلطة:

من الواجبات الاخلاقية المطالب بها الموظف

---

(١) الآية (١٦١) من سورة آل عمران.

عدم استغلال سلطته الوظيفية سواء كان مشرفاً أو قيادياً أو مختصاً أو مستشاراً أو تنفيذياً أو غير ذلك لأن استغلال السلطة يؤدي إلى الإضرار بالمصلحة العامة لأنه يطال مصالح الناس بالاساءة وهذا أمر لا يقره الشرع ولا يتفق مع الأنظمة وغير مقبول من قبل المجتمع لأنه سلوك مشين.

ويعد من صور الاستغلال الوظيفي أيضاً قيام الموظف بتسخير بعض العاملين في جهته أو إدارته في خدمة بيته وأسرته.

وقد حظر نظام الخدمة المدنية على الموظف قيادياً أو غيره سلوك هذا الطريق حيث ورد بالمادة (١/١٢) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية (يحظر على الموظف استعمال سلطة وظيفته ونفوذها لمصالحه الخاصة...) وذلك خدمة للمصلحة العامة بالقضاء على هذا النوع من الفساد الإداري.

المحافظة على أسرار العمل:

مع أن المحافظة على المعلومات والوثائق التي يطلع عليها الموظف والموظفة، بحكم عملهما، والتي تتصف بالسرية يعتبر من الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف، إلا أنه إضافةً لذلك

يعتبر الالتزام بهذا الواجب دليلاً على تقيد الموظف بتعاليم الدين الحنيف الذي يحث على تجنب الغيبة والنميمة وكشف أسرار الناس والذي يعتبر من خيانة الأمانة الوظيفية وقد يدخل في مفهوم قول المولى عز وجل (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) (١).

الولاء للوطن:

وهو أحد الواجبات الملقاة على عاتق الموظف والموظفة، لأن الولاء للوطن مطلوب من كل مواطن سواء كان موظفاً أو غير موظف، إلاّ أن هذا الواجب يتأكد بصورة أكبر لدى الموظف العام. والولاء للوطن يعني الشعور بالمسئولية تجاهه والعمل بجد وإخلاص من إجله وتغليب المصالح العامة على المصالح الخاصة.

ثالثاً: الآثار المترتبة على الالتزام أو عدم الالتزام بأخلاقيات العمل:

من شيم الكرام ذوي الأخلاق العالية المبادرة إلى الاعتذار لمن أصابه منهم أي نوع من التقصير أو

(١) الآية (٢٧) من سورة الأنفال.

الأذى، فـــالموظف العـــام مطالب بهـــذا السلوك الإنساني الراقي إذا بدر منه التقصير تجاه رئيسه أو زميله أو من وُظِّف لخدمتهم (المراجعين).

وبالمقابل ينبغي على الجميع تقدير الموظف المتعاون المتفهم الذي ليس من صفاته الإهمال وعدم الاكتراث وسوء المعاملة وتعمد التقصير، ويتحمل ضغوط العمل ونقد المعنيين سواء كانوا رؤساء أو زملاء عمل أو مراجعين، والتعامل مع ما يوجه له من نقد بحكمة وحسن خلق.

ولكي لا تقع الأخطاء والتقصير ينبغي أن يكون هناك قدر من التوعية الموجهة للموظفين منذ الأيام الأولى لالتحاقهم بالعمل ضمن برنامج تعريفي يقدم لهم قبل البدء الفعلي لممارسة مهام الوظيفة، يتضمن كل ما يتطلبه العمل في الجهاز من خلفيات وتوجهات عامة ومتطلبات أخلاقية ونظامية وفنية بجانب المتابعة الدقيقة الواعية من المعنيين والمشرفين وأن يكون المشرفون أنفسهم قدوة لمرؤوسيهم وذلك من أجل تعويد الموظفين على الالتزام بالأخلاق الفاضلة عند ممارستهم لأعمالهم، فالملتزم يُشكر ويقدر، والمخالف الذي

تعـمـد التـقـصـيـر يُوجـه ثم يحـذّر وينبـه إلـى مـا سـيـواجـهـه من تأنيب ضـمـيـره ونقـد المجـتـمع له وعـزلتـه في بيئـة العـمل، كـمـا أنه مـعـرض لجـزاء مادي كحجب المزايا الوظيفية عنه وقد يصل الأمر إلى إحـالتـه للتـحـقـيق وتوقـيـع إحـدى العـقـوبات المناسبة عليه.

(وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين)

ومن فضل الله علينا أن جعل لنا شريعة سـمحة نهـتـدي بهـا في جـمـيـع شـؤوننا . ونظام الخـدمـة المدنية في المملكة يستمد مبادءه من أصول شـرعية . فـالعقـاب في الخـدمـة المدنيـة مبنـي على مـا نص عليـه القـرآن الكريم، كـقـوله تـعـالى (فَـمَن يَعْـمَلْ مِثْقَـالَ ذَرَّةٍ خَيْـراً يَرَهُ، وَمَن يَعْـمَلْ مِثْقَـالَ ذَرَّةٍ شَـرّاً يَرَهُ) [١]. وقوله جلَ وعـلا (أَلاَّ تَزِرُ وَازِرَةُ وزر أُخْرَى، وَأَن لَّيْسَ لِلإنسَانِ إلاَّ مَـا سَـعَى، وَأَنَّ سَـعْيَـهُ سَـوْفَ يُـرَى، ثُـمَّ يُـجْـــــــزَاهُ الجْـــــــزَآءَ الأَوْفَـى) [٢].

(١) الآية (٧ – ٨) من سورة الزلزلة.
(٢) الآيات (٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١) من سورة النجم.

رقم الإيداع: ١٤٢٤/٦٤٠٨
ردمك: ١-٢٩-٦٩٤-٩٩٦٠